

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) pengaruh *job stressor* terhadap *turnover intention* pada pegawai, (2) pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada pegawai, (3) pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention* pada pegawai, (4) pengaruh *job stressor* terhadap *job satisfaction* pegawai, dan (5) pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* pegawai.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian dilakukan di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Lingga Kepulauan Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Lingga Kepulauan Riau sebanyak 49 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket. Metode analisis data: analisis statistik deskriptif dan uji PLS Graph.

Hasil memperlihatkan bahwa *job stressor* yang mencakup *individual job stressor* dan *organizational job stressor* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi di Kabupaten Lingga Kepulauan Riau. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,409 dan $t_{hitung} (7,010) > t_{tabel} (1,676)$. Hal ini memperlihatkan bahwa *individual job stressor* dan *organizational job stressor* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai. *Job satisfaction* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai. Hasil itu ditunjukkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan nilai koefisien sebesar -0,259 dengan $t_{hitung} (4,871) > t_{tabel} (1,676)$. Berdasarkan data tersebut, dapat dijelaskan bahwa *job satisfaction* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar -0,477 dengan $t_{hitung} (5,259) > t_{tabel} (1,676)$. Artinya, apabila pegawai memiliki *organizational commitment* yang tinggi, maka *turnover intention* pegawai menjadi rendah. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *job stressor* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai. Hal tersebut ditunjukkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar -0,394 dengan $t_{hitung} (3,558) > t_{tabel} (1,676)$. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,093 dengan $t_{hitung} (1,887) > t_{tabel} (1,676)$.

ABSTRACT

The objective of this research is to test and analyze: (1) impact of *job stressor* to *turnover intention* on employee, (2) impact of *job satisfaction* to *turnover intention* on employee, (3) impact of *organizational commitment* to *turnover intention* on employee, (4) impact *job stressor* to *job satisfaction* on employee, and (5) impact *job satisfaction* to *organizational commitment* on employee.

The kind of this research is quantitative research with survey approach. The research was executed in Mining and Energy Department Lingga Regency Kepulauan Riau. Population of the research is all of Mining and Energy Department members in Lingga Regency Kepulauan Riau as many as 49 persons. Data collecting technique is by using questionnaire. The data analysis method: descriptive statistic analysis and PLS Graph test.

The result shows that *job stressor* included *individual job stressor* and *organizational job stressor* give positive and significant influence to the *turnover intention* on employee of Mining and Energy Department Lingga Regency Kepulauan Riau. It is indicated by the value of coefficient 0,409 and $t_{hitung} (7,010) > t_{tabel} (1,676)$. It shows that *individual job stressor* and *organizational job stressor* give positive and significant influence to employee's *turnover intention*. *Job satisfaction* gives negative and significant influence employee's *turnover intention*. The result is shown by the value with coefficient 0,259 dengan $t_{hitung} (4,871) > t_{tabel} (1,676)$. Based on that data, it can be explained that *job stressor* gives positive and significant influence to employee's *turnover intention*. The result shows that *organizational commitment* gives negative and significant influence to employee's *turnover intention*. It is shown by the value of coefficient -0,477 with $t_{hitung} (5,259) > t_{tabel} (1,676)$. It means that if the employee has a high *organizational commitment*, the *turnover intention* of employee will be low. The result of this research shows that *job stressor* gives negative and significant influence to employee's *turnover intention*. It is shown by the value of coefficient -0,394 with $t_{hitung} (3,558) > t_{tabel} (1,676)$. The result shows that *job satisfaction* give the positive influence and significant to employee's *organizational commitment*. This result is shown by the value of coefficient 0,093 with $t_{hitung} (1,887) > t_{tabel} (1,676)$.